

**Бердянський державний педагогічний університет
Кафедра соціальної роботи та інклюзивної освіти**

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Завідувач кафедри

 Катерина ПЕТРОВСЬКА

“29” серпня 2023 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

СП 05

МЕНТОРСЬКА ПІДТРИМКА ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ

Спеціальність: 231 Соціальна робота

Освітньо-професійна програма: «Соціальна робота та соціальна педагогіка»

Факультет дошкільної, спеціальної та соціальної освіти

Робоча програма «Менторська підтримка дітей та молоді» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота.

Освітньо-професійної програми «Соціальна робота та практична психологія»

Розробник: кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи та інклюзивної освіти Захарова Н.М

Робочу програму погоджено проектною групою освітньо-професійної програми «Соціальна робота та практична психологія» та схвалено на засіданні кафедри соціальної роботи та інклюзивної освіти

від “29” серпня 2023 року (протокол № 1)

Завідувач кафедри соціальної роботи

та інклюзивної освіти



_____ Катерина ПЕТРОВСЬКА

Гарант освітньо-професійної програми



_____ Катерина ПЕТРОВСЬКА

«Соціальна робота та практична психологія»

© БДПУ, 2023 рік

© Наталя ЗАХАРОВА, 2023 рік

Опис навчальної дисципліни

| Найменування показників | Галузь знань, спеціальність, освітня програма, освітній ступінь | Характеристика навчальної дисципліни | |
|--|---|--------------------------------------|-----------------------|
| | | денна форма навчання | заочна форма навчання |
| Кількість кредитів – 3 | Галузь знань 23 Соціальна робота (шифр і назва) | <i>Вибіркова</i> | |
| | Спеціальність 231 Соціальна робота | | |
| Модулів – 1 | Освітньо-професійна програма: <u>Соціальна педагогіка</u> | Рік підготовки | |
| Змістових модулів – 6 | | 4-й | 4-й |
| Загальна кількість годин – 90 | | Семестр | |
| Мова навчання: українська | | 2-й | 2-й |
| Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – самостійної роботи студента – | Освітній ступінь: <u>бакалавр</u> | Лекції | |
| | | 10 год. | 6 год. |
| | | Практичні, семінарські | |
| | | 14 год. | 4 год. |
| | | Лабораторні | |
| | | год. | год. |
| | | Самостійна робота | |
| | | 66 год. | 80 год. |
| | | Індивідуальні завдання: | |
| | | год. | |
| Вид контролю: | | | |
| зал. | зал. | | |

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить (%):

для денної форми навчання – 24/66 (27/63)

для заочної форми навчання – 10/80 (10/90)

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Менторська підтримка дітей та молоді» є: ознайомлення здобувачів із історичними, теоретичними та практичними засадами менторства та наставництва у роботі з дітьми, молоддю, засвоєння технологій менторства; ознайомлення з специфікою менторської підтримки різних категорій дітей та молоді в освітній та соціальній сфері, в умовах імплементації інклюзивної освіти.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Менторська підтримка дітей та молоді» є: опанування прийомами ефективної взаємодії та підтримки в різних освітніх та соціальних умовах дітей та молоді; усвідомлення специфіки підтримки різних груп, розвиток самостійності у виборі технологій менторської підтримки.

Основні результати навчання і компетентності згідно з вимогами освітньо-професійної програми:

| № з/п | Програмні компетентності | Компетенції* | Результати навчання |
|-------|--------------------------|--|---|
| 1. | ЗК-4 | Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях | ПР-1 Здійснювати пошук, аналіз і синтез інформації з різних джерел для розв'язування професійних завдань і встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між соціальними подіями та явищами. |
| 2. | СК-21 | Здатність вибудовувати особистісно орієнтовану взаємодію суб'єктів соціально-педагогічного процесу. | ПР-30 Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, зокрема, демонструвати лідерські якості. |
| 3. | СК-27 | Здатність надавати соціально-педагогічну допомогу підліткам та молоді з питань професійного самовизначення з використанням традиційних та інноваційних форм профорієнтаційної роботи | ПР-32 Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку. |

2. Програма навчальної дисципліни

Тема 1. Менторство як соціально-педагогічний феномен

1.1. Генеза менторства як історичного явища

Ідея менторства в історії розвитку суспільства: стародавній світ; історія розвитку Київської Русі, епоха Відродження, сучасність. Історичні постаті менторів. Роль менторства в освіті.

1.2. Менторство як інструмент розвитку кадрового потенціалу

Актуальність феномену менторства. Основні поняття. Наставництво як дієвий інструмент підтримки молодого фахівця. Особливості наставництва як форми передачі знань, умінь; сучасний аспект наставництва.

Тема 2. Процес менторингу в сучасних умовах

2.1. Менторинг і його особливості

Поняття менторингу, ментора, менті. Провідні характеристики суміжних з менторством понять. Технологічна суть менторства; можливості технологізації підтримки дітей та молоді.

2.2. Характеристика діяльності ментора.

Сучасний вектор розвитку менторства в освіті. Основні напрями менторської підтримки в зарубіжній та вітчизняній науці і практиці. Діяльність ментора: організаційні засади, завдання, переваги. Функції, ролі, компетенції ментора.

Тема 3. Технологічні аспекти менторингу

3.1. Взаємодія ментора та менті.

Типологія менторів та менті. Мотивація в роботі ментора. Побудова партнерських відносин. Етапи впровадження менторства; змістове наповнення етапів менторства.

3.2. Принципи-заповіді співпраці

Етичні засади спілкування в системі ментор-менті. Провідні компетентності ментора. Проблеми та труднощі менторської діяльності.

Тема 4. Наставництво у сфері взаємодії з дітьми та молоддю

4.1. Менторство у взаємодії з дітьми та молоддю, які опинилися в складних життєвих обставинах.

Напрями менторської форми взаємодії. Особливості менторської підтримки дітей та молоді з особливими освітніми потребами. Наставництво над дітьми сиротами та дітьми, позбавлених батьківського піклування.

4.2. Планування діяльності ментора-наставника

Розробка плану наставництва різних категорій менті; урахування індивідуальної траєкторії розвитку клієнтів; підбір форм та прийомів підтримки. Очікувані результати менторингу.

Тема 5. Підтримка обдарованої молоді засобами менторства

5.1. Менторинг в роботі з обдарованими дітьми

Реформування вищої освіти в Україні в контексті європейської інтеграції. Державна стратегія щодо підтримки обдарованих дітей; результати впровадження. Міжнародні та вітчизняні проєкти розвитку та підтримки обдарованих осіб. Роль ментора як агента обдарованих учнів.

5.2. Методичні аспекти підтримки обдарованості

Зміст менторської підтримки обдарованих дітей та молоді. Технології та методики виховання, навчання й розвитку творчого потенціалу особистості. Актуальні питання педагогічної підготовки з аспектами менторингової підтримки обдарованих дітей.

Тема 6. Педагогічна інтернатура як служба підтримки

6.1. Педагогічна інтернатура як форма партнерства

Педагогічна інтернатура як чинник розвитку кадрового потенціалу ЗЗСО. ЗУ «Про повну загальну середню освіту» в контексті питання педагогічної інтернатури. Завдання педагогічної інтернатури як наставництва через партнерство; очікувані досягнення; можливі проблеми. Алгоритм підбору й підготовки менторів. Розробка та впровадження менторських практик: авторська програма «Менторство в дії».

6.2. Траєкторія розвитку ментора

Вимоги сучасної освіти до менторства. Типи складних підопічних-менті. Труднощі та проблеми взаємодії ментора і менті. Програми професійного розвитку вчителів-початківців. Школа молодого вчителя як крок до майстерності. Напрями самореалізації у педагогічному наставництві

2. Структура навчальної дисципліни

| Назви змістових модулів і тем | Кількість годин | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|--------------|----|-----|-----|------|--------------|--------------|---|-----|-----|------|
| | денна форма | | | | | | Заочна форма | | | | | |
| | усього | у тому числі | | | | | усього | у тому числі | | | | |
| | | л | п | лаб | інд | с.р. | | л | п | лаб | інд | с.р. |
| 3 | 90 | 10 | 14 | - | - | 66 | 90 | 6 | 4 | - | - | 80 |
| Модуль 1 | | | | | | | | | | | | |
| Тема 1. Менторство як соціально-педагогічний феномен | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|----|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|
| 1.1. Генеза менторства як історичного явища | 7 | 2 | 2 | - | - | 3 | 7 | 2 | - | - | - | 5 |
| 1.2. Менторство як інструмент розвитку кадрового потенціалу | 8 | - | - | - | - | 8 | 8 | - | - | - | - | 8 |
| Разом за темою1. | 15 | 2 | 2 | - | - | 11 | 15 | 2 | - | - | - | 13 |
| Тема 2. Процес менторингу в сучасних умовах | | | | | | | | | | | | |
| 2.1.Менторинг і його особливості | 7 | 2 | 2 | - | - | 3 | 7 | - | 2 | - | - | 5 |
| 2.2. Характеристика діяльності ментора | 8 | - | - | - | - | 8 | 8 | - | - | - | - | 8 |
| Разом за темою2 | 15 | 2 | 2 | - | - | 11 | 15 | - | 2 | - | - | 13 |
| Тема 3. Технологічні аспекти менторингу | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. Взаємодія ментора і менті | 7 | 2 | 2 | - | - | 3 | 7 | - | - | - | - | 7 |
| 3.2. Принципи-запові ді співпраці | 8 | - | - | - | - | 8 | 8 | - | - | - | - | 8 |
| Разом за темою3 | 15 | 2 | 2 | - | - | 11 | 15 | - | - | - | - | 13 |
| Тема 4. Наставництво у сфері взаємодії з дітьми та молоддю, які опинилися в СЖО | | | | | | | | | | | | |
| 4.1.Менторство у взаємодії з дітьми та молоддю, які опинилися в СЖО | 7 | 2 | 2 | - | - | 3 | 7 | - | - | - | - | 7 |
| 4.2.Планування діяльності ментора-наставника | 8 | - | - | - | - | 8 | 8 | - | - | - | - | 8 |
| Разом за темою4 | 15 | 2 | 2 | - | - | 11 | 15 | - | - | - | - | 15 |
| Тема 5. Підтримка обдарованої молоді засобами менторства | | | | | | | | | | | | |
| 5.1. Менторинг в роботі з обдарованими дітьми | 7 | 2 | 2 | - | - | 3 | 7 | 2 | 2 | - | - | 3 |
| 5.2. Методичні аспекти підтримки обдарованості | 8 | - | - | - | - | 8 | 8 | - | - | - | - | 8 |
| Разом затемою 5 | 15 | 2 | 2 | - | - | 11 | 15 | 2 | 2 | - | - | 11 |
| Тема 6. Педагогічна інтернатура як служба підтримки | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|---|---|--------|----|---|---|---|---|----|
| 6.1. Педагогічна інтернатура як форма партнерства | 7 | 2 | 2 | - | - | 3 | 7 | - | - | - | - | 7 |
| 6.2. Траєкторія розвитку ментора | 8 | - | 2 | - | - | 6 | 8 | - | - | - | - | 8 |
| Разом за темою 6 | 15 | 2 | 4 | - | - | 9 | 15 | - | - | - | - | 15 |
| Усього | 90 | 10 | 14 | - | - | 6 6 | 90 | 6 | 4 | - | - | 80 |

4. Теми лекцій

| № з/п | Назви тем | Кількість годин | |
|-------|---|-----------------|--------|
| 1 | 2 | Денна | Заочна |
| 1 | Менторство як соціально-педагогічний феномен | 2 | 2 |
| 1.1. | Генеza менторства як історичного явища Ідея менторства в історії розвитку суспільства: - епоха первісного суспільства; - епоха Київської Русі; - епоха Відродження; - козацьке наставництво; Історичні постаті менторів. | 2 | 2 |
| 1.2. | Менторство як інструмент розвитку кадрового потенціалу Актуальність феномену менторства. Наставництво як інструмент підтримки молодого фахівця. Особливості сучасного наставництва. | - | |
| 2 | Процес менторингу в сучасних умовах | 2 | - |
| 2.1. | Менторинг і його особливості Поняття менторингу, ментора, менті. Менторинг як маркетинг послуг. Технологічна суть менторства. | 2 | - |
| 2.2. | Характеристика діяльності ментора Сучасний вектор розвитку менторства в освіті. Діяльність ментора: завдання, переваги. Функції, ролі, компетентності ментора. | - | - |
| 3. | Технологічні аспекти менторингу | 2 | 2 |
| 3.1. | Взаємодія ментора та менті Типологія менторів та менті. Мотивація в роботі ментора | - | 2 |

| | | | |
|------|---|-----------|----------|
| | Етапи впровадження менторства | | |
| 3.2. | Принципи – заповіді співпраці Етичні засади спілкування в системі ментор-менті. Провідні компетентності ментора. Проблеми та труднощі менторської діяльності. | - | - |
| 4. | <i>Наставництво у сфері взаємодії з дітьми та молоддю</i> | 2 | - |
| 4.1. | Менторство у взаємодії з дітьми та молоддю, які опинилися в СЖО Напрями менторської взаємодії. Особливості менторингу дітей з ООП. Наставництво над дітьми сиротами та позбавленими батьківського піклування. | 2 | - |
| 4.2. | Планування діяльності ментора-наставника Розробка плану наставництва різних категорій менті. Індивідуальна траєкторія підтримки менті. Очікувані результати менторингу; можливі проблеми. | - | - |
| 5. | <i>Підтримка обдарованої молоді засобами менторства</i> | 2 | 2 |
| 5.1. | Менторинг в роботі з обдарованими дітьми Державна стратегія підтримки обдарованих дітей. Міжнародні та вітчизняні проекти розвитку та підтримки обдарованих осіб. Роль ментора як агента обдарованих учнів. | 2 | 2 |
| 5.2. | Методичні аспекти підтримки обдарованості Зміст менторської підтримки обдарованих дітей та молоді. Технології та методики виховання, навчання й розвитку творчого потенціалу особистості. Актуальні питання підготовки педагогів з аспектами менторингової підтримки. | - | - |
| 6. | <i>Педагогічна інтернатура як служба підтримки</i> | 2 | - |
| 6.1. | Педагогічна інтернатура як форма партнерства Педагогічна інтернатура як чинник кадрового потенціалу. Алгоритм підбору й підготовки ментора. Авторська програма «Менторство в дії». | 2 | - |
| 6.2. | Траєкторія розвитку ментора Вимоги сучасної освіти до ментора. Школа молодого вчителя як крок до майстерності. Напрями самореалізації у педагогічному наставництві. | - | - |
| | | 10 | 6 |

5. Теми семінарських занять

| № з/п | Назви тем | Кількість годин | |
|-------|---|-----------------|--------|
| 1 | 2 | Денна | Заочна |
| 1 | <i>Менторство як соціально-педагогічний феномен</i> | 2 | - |
| 1.1. | Генеza менторства як історичного явища Ідея менторства в історії розвитку суспільства: - епоха первісного суспільства; - епоха Київської Русі; - епоха Відродження; - козацьке наставництво; Історичні постаті менторів. | 2 | - |
| 1.2. | Менторство як інструмент розвитку кадрового потенціалу Актуальність феномену менторства. Наставництво як інструмент підтримки молодого фахівця. Особливості сучасного наставництва. | - | |
| 2 | <i>Процес менторингу в сучасних умовах</i> | 2 | 2 |
| 2.1. | Менторинг і його особливості Поняття менторингу, ментора, менті. Менторинг як маркетинг послуг. Технологічна суть менторства. | 2 | 2 |
| 2.2. | Характеристика діяльності ментора Сучасний вектор розвитку менторства в освіті. Діяльність ментора: завдання, переваги. Функції, ролі, компетентності ментора. | - | - |
| 3. | <i>Технологічні аспекти менторингу</i> | 2 | - |
| 3.1. | Взаємодія ментора та менті Типологія менторів та менті. Мотивація в роботі ментора Етапи впровадження менторства | 2 | - |
| 3.2. | Принципи – заповіді співпраці Етичні засади спілкування в системі ментор-менті. Провідні компетентності ментора. Проблеми та труднощі менторської діяльності. | - | - |
| 4. | <i>Наставництво у сфері взаємодії з дітьми та молоддю</i> | 2 | - |
| 4.1. | Менторство у взаємодії з дітьми та молоддю, які опинилися в СЖО Напрями менторської взаємодії. | 2 | - |

6. Самостійна робота

| № з/п | Назви тем | Кількість годин | |
|-------|---|-----------------|--------|
| | | Денна | Заочна |
| 1 | 2 | | |
| 1 | <i>Менторство як соціально-педагогічний феномен</i> | 13 | 16 |
| 1.2. | Менторство як інструмент розвитку кадрового потенціалу | | |

| | | | |
|------|---|-----------|-----------|
| | Актуальність феномену менторства. Наставництво як інструмент підтримки молодого фахівця. Особливості сучасного наставництва. | | |
| 2 | Процес менторингу в сучасних умовах | 13 | 16 |
| 2.2. | Характеристика діяльності ментора Сучасний вектор розвитку менторства в освіті. Діяльність ментора: завдання, переваги. Функції, ролі, компетентності ментора. | | |
| 3. | Технологічні аспекти менторингу | 13 | 16 |
| 3.2. | Принципи – заповіді співпраці Етичні засади спілкування в системі ментор-менті. Провідні компетентності ментора. Проблеми та труднощі менторської діяльності. | | |
| 4. | Наставництво у сфері взаємодії з дітьми та молоддю | 13 | 16 |
| 4.2. | Планування діяльності ментора-наставника Розробка плану наставництва різних категорій менті. Індивідуальна траєкторія підтримки менті. Очікувані результати менторингу; можливі проблеми. | | |
| 5. | Підтримка обдарованої молоді засобами менторства | 14 | 16 |
| 5.2. | Методичні аспекти підтримки обдарованості Зміст менторської підтримки обдарованих дітей та молоді. Технології та методики виховання, навчання й розвитку творчого потенціалу особистості. Актуальні питання підготовки педагогів з аспектами менторингової підтримки. | | |
| | | 66 | 80 |

7. Індивідуальна робота

Тема 1. Описати популярні різновиди менторства: “телементорство, віртуальне менторство, е-менторство”, спираючись на рекомендовану літературу в загальному списку; вказати джерело інформації. Яка модель менторської підтримки: “спонсорська модель; модель психолога; модель навчання; рефлексивна модель; компетентнісна модель; модель розвитку” на сьогодні Вам імпонує? Як Ви бачите свою діяльність в такій моделі ментора?

Тема 2. Описати приклад з власного життєвого досвіду: Коли у Вас був ментор? Коли Ви були ментором. Які результати того та іншого випадку Ви мали? Як Ви розумієте вислів: “Безоціночність — ключ до довіри”. Прокоментуйте.

| | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 50 | 50 | 100 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ

Поточний контроль здійснюється за результатами усіх виконаних завдань, передбачених планами семінарських, самостійних та індивідуальних робіт. За вивчення кожної теми максимально нараховується 25 балів, з них: 5 бал. – усна відповідь, по 5 бал. за самостійну та ІНДЗ, 10 бал – тест.

Критерії оцінювання семінарського заняття (усна відповідь)

«5» бали – повно, змістовно, з посиланням на наукові джерела, цитування авторів, зв'язок з попередньо вивченими темами та проекцією на професійну діяльність, повна відповідь на уточнюючі питання, часткова опора на конспект.

«4» бали – достатньо повно, з посиланням на наукові джерела, відповідність темі та плану, зв'язок з попередньо вивченими темами та проекцією на професійну діяльність, об'ємна відповідь на додаткові питання, часткова опора на конспект.

«3» бали – неповне розкриття змісту питання, неповна або негрунтовна відповідь на додаткові питання, допущені незначні помилки під час відповіді, опора на конспект.

«2» бали – часткове розкриття програмного питання, слабе знання базових понять і показників, неповна або відсутня відповідь на додаткові питання, читання з конспекта.

«1» бал – підготовлено письмовий фіксований виступ без усної доповіді.

На занятті заохочується активність здобувачів, участь в обговоренні питань. Висока активність на семінарському занятті (від 3 і більше змістовних доповнень) оцінюється від 1 до 3 балів; середня активність – (доповнення не повні, часткове повторення попереднього доповідача) від 1 до 2 балів.

Критерії оцінювання самостійної роботи

Самостійна робота є частиною підготовки здобувача до заняття. Проводиться у формі письмової відповіді на теоретичні питання. У складі письмової роботи міститься один-два теоретичні питання.

«5» бали – повна, обгрунтована відповідь на питання аналітичного та пошукового характеру («проаналізуйте», «дайте пояснення», «підібрати», «згрупувати»...).

«4» бали – не досить повна відповідь, недостатня аргументованість на питання аналітичного та пошукового характеру («проаналізуйте», «дайте пояснення», «підібрати», «згрупувати»...).

«3» бали – неповні відповіді на запитання, грубі помилки при висвітленні теоретичного матеріалу.

«2-1» бали – часткове виконання завдання, відсутність власної точки зору на питання.

Критерії оцінювання індивідуально-дослідних завдань

ІНДЗ є частиною підготовки здобувача до заняття. Проводиться у формі письмової відповіді на теоретичні питання, але впливає на формування фахових компетентностей здобувача. У складі письмової роботи міститься одне завдання.

«5» бали – повна, розгорнута відповідь на питання дослідного та творчого характеру, (інноваційні форми презентації – історична реконструкція, відеофрагменти, фільми, художні ілюстрації, схеми); ґрунтовні аналітичні матеріали, реферативні повідомлення; соціальне моделювання.

«4» бали – не досить повна відповідь на питання дослідного та творчого характеру (інноваційні форми презентації – історична реконструкція, відеофрагменти, фільми,

художні ілюстрації, схеми); не достатньо обґрунтовано аналітичні матеріали, реферативні повідомлення; соціальне моделювання.

«3» бали – неповні відповіді на запитання, грубі помилки при висвітленні теоретичного матеріалу; недостатно змістовного матеріалу.

«2-1» бали – часткове виконання завдання, відсутність власного бачення вирішення завдань.

Оцінювання виконання тестових завдань

Тестові завдання до кожної теми нараховують 10 питань. Кожна правильна відповідь (за ключем) оцінюється в 1 бал. Максимальна сума балів за тест – 10.

ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ

Форма і терміни семестрового контролю з дисципліни для денної та заочної форми навчання визначаються робочим навчальним планом спеціальності, розкладом сесії і включають проведення екзамену.

Семестровий контроль проводиться у формі усного опитування (за програмою екзамену, розробленою для екзамену з цієї дисципліни). Викладачем формуються білети, здобувач тягне білет, письмово формує відповіді на питання до білету і в ході усної співбесіди дає відповіді. Форма проведення семестрового контролю зазначається в робочій та навчальній програмах.

Максимальна кількість балів, що нараховується за екзамен 50 балів.

Таблиця 2

Критерії оцінювання (усних відповідей)

| Бали | Критерії оцінювання |
|-------------------------------------|---|
| «Відмінно» 40 – 50 | Відповіді, в яких навчальний матеріал відтворюється в повному обсязі, відповідь правильна, обґрунтована, логічна, містить аналіз і систематизацію, зроблені аргументовані висновки. Спостерігається глибоке володіння матеріалом, здобувач висловлює власне ставлення до альтернативних міркувань з конкретної проблеми, проявляє вміння самостійно та аргументовано викладати матеріал. |
| «Добре» 15 – 39 | Відповіді, в яких відтворюється значна частина навчального матеріалу. Здобувач виявляє знання і розуміння основних положень з навчальної дисципліни, певною мірою може аналізувати матеріал, порівнювати та робити висновки. Питання висвітлює повно, висвітлення їх завершене висновками, виявлене вміння аналізувати факти й події, а також виконувати навчальні завдання. У відповідях допущені несуттєві помилки, неточності, має місце недостатня аргументованість при викладенні матеріалу, нечітко виражене власне ставлення до змісту питань. |
| «Задовільно» 1 – 14 | Відповіді, в яких відтворюються основні положення навчального матеріалу на рівні запам'ятовування без достатнього розуміння; здобувач у цілому оволодів суттю питань з даної теми, виявляє знання матеріалу, навчальної літератури, намагається аналізувати факти й події, робити висновки. Але дає неповні відповіді на запитання, припускається грубих помилок при висвітленні теоретичного матеріалу. |

ПІДСУМКОВА ОЦІНКА

За підсумками вивчення освітньої компоненти здобувач вищої освіти може отримати 100 балів (50 балів¹ – поточне оцінювання + 50 балів – контрольне оцінювання (залік).

Підсумкова кількість балів визначається за формулою:

де m – кількість набраних балів за вивчений курс;
 n – кількість залікових кредитів;
 50 балів – залік (залік).

Загальна кількість балів за вивчений курс обчислюється таким чином: підраховується кількість балів, набраних під час поточного контролю за всіма заліковими кредитами та ділиться на загальну кількість кредитів (визначається середній арифметичний бал). Потім до отриманого показника додаються бали, набрані під час екзамену.

**Відповідність підсумкових рейтингових оцінок у балах оцінкам
за національною шкалою
Шкала оцінювання: національна та ЄКТС**

| Сума балів за всі види навчальної діяльності | | Оцінка за національною шкалою |
|--|----|---|
| | | для заліку |
| 90-100 | A | зараховано |
| 78-89 | B | |
| 65-77 | C | |
| 58-64 | D | |
| 50-57 | E | |
| 35-49 | FX | не зараховано з можливістю повторного складання |
| 1-34 | F | не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни |

11. Методичне забезпечення

1. Навчально-методичний комплекс
2. Навчальні мультимедійні презентації
3. Навчальні фільми

**12. Рекомендована література
Базова**

1. Бойченко М. А. Менторство як форма підтримки обдарованих і талановитих у країнах ЄС та США. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2014. № 7. С. 3–9.
- 2.. Виховання у Стародавній Греції: соціокультурний контекст : навч . посіб.

для вищ . пед. навч . закл . / Петро Гусак, Людмила Гусак, Леся Мартіросян ; Східноєвроп . нац. ун-т імені Лесі Українки. — Луцьк : Вежа-Друк, 2016. — 199 с.

3. Гаврилів Н. Наставництво як інструмент сучасної освіти. *Гуманітарні та соціальні науки: матеріали I Міжнародної конференції молодих вчених HSS-2009*, 14–16 травня 2009 року, Львів, Україна. Львів : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. С. 201–202.

4. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом: монографія. К. : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

5. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення 20.05.2022)

6. Лазарев М. О. Основні критерії професійного потенціалу сучасного менеджера в контексті теорії творчої самореалізації. Теорія та практика магістерської підготовки менеджерів освіти : монографія / за заг. ред. проф. О. Г. Козлової, проф. М.О. Лазарева. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. С. 148 –172.

7. Манохіна І. В. Проблема професійної підготовки фахівців соціально-педагогічної сфери у науковій літературі. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія*. 2015. № 1. С. 128–134.

8. Ментор [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mentor.prom.ua>.

9. Захарова Н. Менторство як інструмент розвитку кадрового потенціалу /Соціально-освітні доміанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції: збірник наукових праць; укладач Петровська К. В. 2023. 361 с. С. 136-140

10. Пастух Т. Планування роботи з молодими вчителями. *Завуч*. 2020. № 11-12. С. 22-28.

11. Положення про наставництво, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 4 липня 2017 р. № 465. URL : <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/465-2017-%D0%BF> (дата звернення 20.05.2022)

12. Поліщук І. В. Менторство як передумова ефективного управління на державній службі. Державна служба та публічна політика: проблеми і перспективи розвитку: матеріали щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участі (Київ, 27 трав. 2016 р.) / за заг. ред. А. П. Савкова, М. М. Білинської, С. В. Загороднюка. Київ : НАДУ, 2016. С. 110–112.

13. Сбруєва А.А. Компетентності менеджера інноваційної діяльності у соціально-педагогічній сфері змін. Змістові інновації у магістерській підготовці соціальних педагогів : [колективна монографія] / [за заг. ред. А. А. Сбруєвої та О. М. Полякової]. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2013. С. 261–281.

14. Сидорук І. Роль менторства у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. Педагогічні науки*. 2019. № 2. С. 183–192.
15. Спіріна Т. П. Програма менторської підтримки вразливих груп населення / Т. П. Спіріна // Науковий вісник Кременецького обласного гуманітарно-педагогічного інституту ім. Тараса Шевченка. Серія : Педагогіка. 2013. Вип. 2. С. 126-132. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkogpth_2013

Допоміжна

1. Трамбовецька Н. та ін. Ідеї. Натхнення. Рішення. Посібник для тренерів неформальної освіти. – посилання доступу: <http://insha-osvita.org/publications/trainers-handbook> – Інша освіта, Київ, 2015.
2. Шевченко А.Є., Кулін С.В., Настюк А.А. Становлення та розвиток князівської влади в Київській Русі в IX- на початку XII ст. Вінниця: ТОВ “ТВОРИ”, 2020. 468 с.
3. Цибизова Т.Ю. «Менторство» как элемент методики работы преподавателя в системе высшего профессионального образования / Т.Ю. Цибизова, О.М. Августан, Д.А. Сергеев, С.А. Марданов // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 4. – С. 146.
4. Федорак Я. Яку користь може принести вам ментор чи ментор [Електронний ресурс] / Ярослав Федорак. Режим доступу: <http://www.management.com.ua>

13. Інформаційні ресурси

1. Бібліотека БДПУ <http://edu.bdpu.org>
2. сайт БДПУ <http://bdpu.org>
3. медіатека ФДССО.